

Accord sur les mesures d'accompagnement des mobilités

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole de Normandie-Seine, dont le Siège Social est situé Chemin de la Bretèque à Bois-Guillaume, représentée par Madame Françoise BOSCUS-GALASSO, agissant en qualité de Directeur Général Adjoint.

D'une part,

et les Organisations Syndicales ci-après désignées :

C.F.D.T. représentée par :

C.F.T.C. représentée par : **Jean-Christophe LE BARON**

C.G.T. représentée par :

S.N.E.C.A./C.G.C. représenté par : **Philippe DAUVERGNE**

D'autre part, et spécialement mandatées à cet effet

Il est convenu ce qui suit

Préambule

Le présent accord vient prévoir les modalités et conditions de versement de primes et indemnités dans le cas de mobilités fonctionnelle et géographique des salariés de la Caisse Régionale.

Article 1 : Définitions des mobilités fonctionnelle et géographique

Mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle est caractérisée, pour le salarié concerné, par un changement substantiel et permanent de poste, et/ou de métier et donc de définition de fonction.

Mobilité géographique

Il faut entendre par cela toute mutation permanente d'un salarié de la Caisse Régionale sur un lieu de travail différent de son lieu de travail actuel.

Cas particuliers

Les mobilités temporaires n'entrent pas dans le cadre du présent accord. Celles relevant de l'article 34 de la CCN restent rémunérées dans les conditions prévues dans cet article. Pour les autres remplacements d'une durée de plus de deux mois sur une période de 12 mois consécutifs nécessitant une mobilité temporaire sur un poste de qualification supérieure, le salarié remplaçant pourra bénéficier d'une prime attribuée à la demande de son manager en prenant en compte la durée de la mission et la qualité du travail accompli.

Les mobilités issues d'une réorganisation « significative » ne sont pas concernées par le présent accord. Ces évolutions organisationnelles « significatives » sont, comme le veulent les textes en vigueur, présentées à l'avis du Comité d'Entreprise. Lors de cette présentation, les éventuelles règles spécifiques à ces opérations seront alors précisées.

De même, les mobilités fonctionnelles et géographiques privilégiées du fait d'une demande pour convenance personnelle et celle à la suite d'une inaptitude (Médecine du Travail) ne rentrent pas dans le champ du présent accord, il en est de même pour celles qui seraient consécutives à une sanction disciplinaire.

Enfin, l'affectation d'un salarié qui fait suite à un contrat de « formation » (contrat d'apprentissage, contrat d'adaptation, ou tout contrat s'y substituant) n'est pas considérée comme une mobilité au sens du présent accord. Il en est de même d'une première embauche, ou d'une embauche définitive ou temporaire qui succède à une embauche temporaire.

Article 2 : Dispositions

Sous-article 2.1 : Attribution d'une prime forfaitaire

Cette prime forfaitaire comporte un volet « mobilité fonctionnelle » et un volet « mobilité géographique » qui peuvent se cumuler si la mobilité est à la fois fonctionnelle et géographique.

En cas de mobilité fonctionnelle, le salarié concerné se verra attribuer une somme forfaitaire de **550 € bruts** de cotisations et de fiscalité.

En cas de mobilité géographique, (hors celle s'effectuant vers une affectation bénéficiant d'un logement fourni par la Caisse Régionale ou d'une compensation à ce titre), le salarié se verra attribuer une somme forfaitaire de **700 € bruts** de cotisations et de fiscalité.

La prime est versée lors de la prise de fonction, sauf si la mobilité du salarié s'accompagne d'une période probatoire, dans ce cas la prime sera alors versée à sa confirmation dans son nouvel emploi.

Il est en outre précisé que cette prime sera versée, que l'agent déménage ou pas si cela est son choix.

Sous-article 2.2 : Prise en charge des frais réels engagés

Tout agent qui réalisera une mobilité géographique bénéficiera d'un remboursement de ses frais kilométriques réels pendant une période maximale de neuf mois sur la base du barème de droit commun en vigueur dans la Caisse Régionale.

Cette période est de date à date et commence à courir le jour de l'affectation réelle du salarié concerné dans son nouveau lieu de travail. La prise en charge cesse si le salarié vient à déménager avant la fin de la période.

Frais kilométriques : les kilomètres pris en compte sont calculés comme suit :

	Distance séparant le domicile personnel du nouveau lieu de travail – limitée à 50 km
Moins	Distance séparant le domicile personnel de l'ancien lieu de travail
Egale	Kilomètres pris en compte pour le calcul des frais

Les mesures évoquées dans ce sous-article pourront être attribuées plusieurs fois dans la carrière de l'agent (à chaque mobilité géographique conforme aux termes de cet accord)

Sous-article 2.3 : Prise en charge des frais de déménagement

Tout agent réalisant une mobilité géographique, qui aura choisi de changer de résidence principale, dans l'objectif de la rapprocher de son lieu de travail, se verra rembourser ses frais de déménagement par la Caisse Régionale sur les bases suivantes :

- . Accord de la direction sur le meilleur des deux devis présentés par le salarié concerné
- . Présentation par le salarié de la facture de son déménagement à la Caisse Régionale pour qu'elle soit réglée par cette dernière.

La notion de « rapprochement de son lieu de travail » doit se concrétiser par un **rapprochement réel de plus de 10 kilomètres** qui se calcule comme suit :

	Distance « aller » séparant l'ancien domicile personnel du nouveau lieu de travail
Moins	Distance « aller » séparant le nouveau domicile personnel du nouveau lieu de travail
Egale	Un différentiel supérieur ou égal à 10 kilomètres

Le déménagement est en principe concomitant à la mutation, toutefois afin de laisser aux agents concernés le temps nécessaire pour prendre leurs dispositions, il est admis que le déménagement pourra faire l'objet d'un remboursement s'il intervient dans les douze mois qui suivent la notification de la mutation à l'agent. Si l'agent concerné est bénéficiaire d'une promotion, le délai maximum pour le déménagement sera prorogé aux douze mois qui succéderont à la date de sa confirmation dans ses nouvelles fonctions. Ces périodes sont de date à date.

Article 3 : Cumul des mesures

Les mesures faisant l'objet des sous articles 2.1 (pour les salariés remplissant les conditions d'attribution prévues dans ce sous-article), 2.2. et 2.3 sont cumulables entre elles.

Article 4: Clauses de rendez-vous

Pendant la durée de cet accord, sur sollicitation de l'un des signataires, les parties conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais en cas de modification significative des dispositifs légaux, réglementaires, fiscaux et financiers, mais aussi en cas de difficulté d'application du présent texte.

Les parties conviennent de se revoir au moins trois mois avant l'échéance finale en vue d'examiner les modalités de son éventuel renouvellement.

Article 5 : Durée et dépôt de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2020. A ce terme et à défaut de signature d'un nouvel accord, les dispositions du présent accord cesseront de produire automatiquement effet.

Dès sa conclusion, un exemplaire de l'accord sera remis à chacune des Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise. Puis le présent accord sera, à la diligence de l'Entreprise, adressé conformément aux règles en vigueur (et notamment l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail - Anonymisation) à l'Administration et au greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Bois-Guillaume, le 22 novembre 2017

Pour la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Normandie-Seine

Le Directeur Général Adjoint,

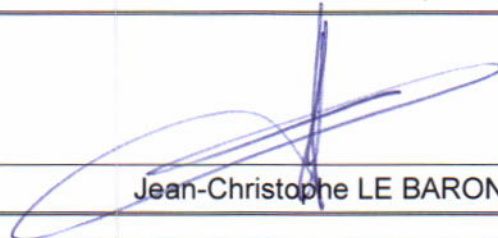


Françoise BOSCUS-GALASSO

Pour les Organisations syndicales

Pour la C.F.D.T.,

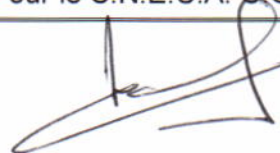
Pour la C.F.T.C.,



Jean-Christophe LE BARON

Pour la C.G.T.,

Pour le S.N.E.C.A. C.G.C.,



Philippe DAUVERGNE